

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO)  
CABANG SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
MUHAMMAD RIZKI  
NIM : 52153025**

**Program Studi  
AKUNTANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2019**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO)  
CABANG SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Jurusan Akuntansi Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Oleh :**

**MUHAMMAD RIZKI**

**NIM. 52153025**

**Program Studi**

**AKUNTANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2019**

## ***ABSTRACT***

**Muhammad Rizki (2019) “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara” dibawah bimbingan Muhammad Irwan Padli Nst, ST, MM, M.Kom sebagai Pembimbing Skripsi I dan Kusmilawaty, SE, M.Ak sebagai Pembimbing Skripsi II.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer melalui kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah 55 pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai tanggungan variabel. Data dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

*Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan semesta Alam atas segala nikmat kesehatan, nikmat rezeki, nikmat umur yang panjang dan nikmat kelapangan waktu yang telah Allah beri kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMUT”**. Tak lupa Shalawat dan salam senantiasa Penulis haturkan kepada Suri Tauladan Umat Islam, sosok Mulia ialah Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita masuk kedalam jajaran umat nya yang mendapatkan naungan Syafaatnya di yaumil akhir kelak. Aamiin

Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Akuntansi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tentunya berkat bantuan dari banyak pihak yang telah ikut membantu secara materil maupun nonmateril. Pada kesempatan ini, Penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada orang-orang yang terkait didalam terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih yang teristimewa kepada dua makhluk luar biasa yang menjadi perantara lahirnya Penulis di muka bumi ini, ialah kedua orang tua Penulis, Ayah Syahrial Efendi dan Ibu Sulistiawati tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan tak pernah henti, doa yang tak pernah putus kepada penulis. Salam cinta dan takjub penulis untuk kalian berdua.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Hendra Harmain, M.Pd selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Kusmilawaty, M.Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi, Pembimbing Skripsi II dan Penasehat Akademik dari Semseter V-VII, yang telah sangat banyak memberikan arahan, bimbingan, nasehat, pemahaman dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak M. Irwan Padli Nasution ST, MM, M.Kom selaku Pembimbing Skripsi I, yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. M. Syahman Sitompul, SE, Ak, M.Si, CA selaku Penasehat Akademik dari semester I-V, yang telah sangat banyak memberikan arahan, bimbingan, nasehat, pemahaman dalam menyelesaikan akademik ini.
7. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag yang selalu memberi arahan, masukan dan nasehat selama penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang luar biasa serta membantu penulis dalam kegiatan perkuliahan serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Para pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada adik peneliti Muhammad Reza yang telah banyak memberikan bantuan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Kepada keluarga besar yang telah memberikan semangat serta doa dalam pengerjaan skripsi ini

12. Teman-teman seperjuangan AKS-A stambuk 2015 yang telah berjuang bersama-sama peneliti selama perkuliahan, terkhusus untuk teman-teman pejantan AKS A : Rais, Marahamdan, Ilham, Hakim, Okky, Candra, Kevin, Paidi, Nahal, Anggi, Farid.
13. Keluarga Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah (HMJ-AKS) periode 2018/2019 dan periode 2017/2018 yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat FEBI UIN SU yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Keluarga KKN Tim 8 dan seluruh warga di Binjai Kelurahan Berngam.
16. Kepada rekan-rekan magang yang selalu memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis yang tergabung kedalam Squad JR yaitu Okky, Paidi, Angie dan Ari.
17. Kepada rekan-rekan seperjuangan terhebat yang selalu ikut berjuang bersama penulis dalam menyelesaikan berbagai masalah terutama masalah mengenai skripsi yaitu Ilham, Arpan, Rahma, Lukman, Nazar, Fia, Angie.
18. Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak mungkin penulis tuliskan semuanya, terimakasih atas dukungan dan kebersamaanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhirnya, kepada Allah jualah penulis memohon ampun dan menyerahkan diri, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

Wassalam,  
Medan, 9 Oktober 2019  
Penulis

**Muhammad Rizki**  
**NIM: 52153025**

## DAFTAR ISI

<b>Abstrak.....</b>	<b>i</b>
<b>Pernyataan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>iv</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xiii</b>

### **BAB I     PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

### **BAB II     KAJIAN TEORITIS**

A. Tinjauan Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2. Sistem Informasi Akuntansi.....	9
a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi .....	9
b. Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi.....	11
c. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi .....	12
d. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi .....	12
e. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi.....	14
3. Pengendalian Internal .....	15
a. Pengertian Pengendalian Internal .....	15
b. Tujuan Pengendalian Internal .....	15

c. Unsur Pengendalian Internal.....	16
d. Pihak yang Bertanggung Jawab atas Pengendalian Internal .....	19
4. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi .....	20
b. Tujuan Motivasi .....	22
c. Jenis Motivasi .....	23
d. Indikator Motivasi Kerja .....	23
B. Kajian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Konseptual.....	28
D. Hipotesa Penelitian .....	29
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Data Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Defenisi Operasional.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	36
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Profil Perusahaan PT. Jasa Raharja.....	41
2. Deskripsi Data Penelitian .....	54
3. Uji Kualitas Data.....	58
4. Uji Asumsi Klasik.....	63
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
6. Uji Hipotesis .....	69
B. Pembahasan .....	73



## **BAB V     PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran .....	77

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 : Daftar Jumlah Pegawai .....	32
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel penelitian .....	34
Tabel 4.1 : Nama-nama perusahaan PT. Jasa Raharja .....	42
Tabel 4.2 : Gambaran umum perusahaan PT. Jasa Raharja .....	47
Tabel 4.3 : Frekuensi berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.4 : Frekuensi berdasarkan pendidikan .....	55
Tabel 4.5 : Frekuensi berdasarkan lama bekerja .....	55
Tabel 4.6 : Frekuensi berdasarkan usia .....	56
Tabel 4.7 : Analisis statistik Deskriptif.....	57
Tabel 4.8 : Hasil uji validitas X1 .....	58
Tabel 4.9 : Hasil uji validitas X2 .....	59
Tabel 4.10 : Hasil uji validitas X3 .....	60
Tabel 4.11 : Hasil uji validitas Y .....	60
Tabel 4.12 : Hasil uji reliabilitas X1 .....	61
Tabel 4.13 : Hasil uji reliabilitas X2 .....	62
Tabel 4.14 : Hasil uji reliabilitas X3 .....	62
Tabel 4.15 : Hasil uji reliabilitas Y .....	62

Tabel 4.16 : Hasil uji normalitas .....	65
Tabel 4.17 : Hasil uji multikolinearitas.....	66
Tabel 4.18 : Hasil uji regresi berganda .....	68
Tabel 4.19 : Uji t .....	70
Tabel 4.20 : Uji F (Uji Simultan) .....	71
Tabel 4.21 : Uji $R^2$ .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 : Hasil uji normalitas dengan Normal <i>P-Plot</i> .....	63
Gambar 4.2 : Histogram.....	64
Gambar 4.3 : Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i> .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran II	: Tabel F, Tabel t, dan Tabel $R^2$ .....	85
Lampiran IV	: Hasil Jawaban Responden .....	90

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Karena tujuan didirikan perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang optimal, pertumbuhan terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan serta kesan positif di mata publik. Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu melihat baik atau buruk kinerja karyawan. Hal ini yang akan menjadikan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. Jasa Raharja merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang Asuransi Sosial dan Berkedudukan di Sumatera Utara. Jumlah aset keseluruhan yang dimiliki dari PT. Jasa Raharja adalah milik Negara Republik Indonesia. Maka dari itu sesuai dengan visi perusahaan PT. Jasa Raharja yaitu menjadi perusahaan terkemuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi sosial dan asuransi wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

Industri di bidang asuransi juga tak luput dari persaingan tinggi. Dunia asuransi juga mengalami persaingan yang sangat ketat. Banyak lembaga – lembaga asuransi yang berstatus perusahaan swasta yang bermunculan di Indonesia. Maka dari itu perusahaan PT. Jasa Raharja pun harus melakukan strategi agar tetap *survive*.

Strategi yang dilakukan perusahaan ini agar tetap *survive* adalah dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan PRIME (Proaktif, Ramah, Ikhlas, Mudah dan Empati), PT. Jasa Raharja sebagai salah satu BUMN terbaik di Indonesia berusaha terus menjaga kualitas pelayanan yang didorong dengan peningkatan kinerja karyawannya. Jasa Raharja berkomitmen untuk bersinergi dengan dunia digital dan terus berinovasi demi kepentingan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk pencapaian keberhasilan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja yang terdapat di dalam perusahaan. Karena ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan pada umumnya sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun dari pihak luar perusahaan yang memerlukannya. Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat resiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Sistem informasi adalah komponen-komponen dari subsistem yang saling berhubungan dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi.<sup>1</sup>

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan.<sup>2</sup>

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya.<sup>3</sup> Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

---

<sup>1</sup>Puspita, lilis, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011), h. 14

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 57

<sup>3</sup>Alvin A. Arens, dkk. *Auditing dan pelayanan verifikasi*, Edisi Kesembilan (Jakarta : Indeks, 2004), h. 396



Selain itu, lingkungan kerja yang baik di setiap perusahaan harus selalu diwujudkan diantaranya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik.

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang SUMUT adalah kurang optimalnya seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari lemahnya sarana dan prasarana yang mendukung seperti lemahnya Sistem Informasi Akuntansi di dalam perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Sumut yang mengakibatkan terkendalanya karyawan dalam pencarian berkas laporan keuangan perusahaan beberapa tahun belakangan di dalam ruang arsip yang masih mengandalkan metode pencarian manual. Waktu yang diperlukan untuk menemukan berkas laporan keuangan tersebut sangat lama. Padahal jika perusahaan sudah memanfaatkan teknologi yang ada seperti Sistem Informasi Akuntansi, waktu yang diperlukan untuk mencari berkas laporan keuangan menjadi lebih singkat dan lebih cepat. Di sisi lain, tidak terdapatnya pengendalian internal yang memadai dalam perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan di dalam perusahaan yang mengakibatkan beberapa karyawan keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan. Karena jika pengendalian internal dalam suatu perusahaan sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan secara langsung akan berdampak pada profitabilitas perusahaannya. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya hasil output dari perusahaan tersebut. Selain itu, kurangnya motivasi kepada karyawan di dalam perusahaan juga mampu menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan tentunya akan berdampak juga terhadap profitabilitas perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian

Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumut.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal di perusahaan Jasa Raharja belum memadai.
2. Perusahaan tidak mempertimbangkan pengaplikasian sistem informasi akuntansi demi meningkatkan output dalam suatu perusahaan.
3. Pemantauan seluruh aktivitas perusahaan masih sangat buruk dikarenakan banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya di perusahaan.
4. Karyawan tidak puas atas apa yang telah diperolehnya selama bekerja.

## **C. Batasan Masalah**

Penulisan ini lebih difokuskan mengenai Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja di perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Sumut.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut ?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut ?

4. Apakah sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut.
- d. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumut.

### **2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna dan memiliki manfaat antara lain:

#### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal - hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Sumut**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawannya

#### **c. Bagi Akademisi**

Diharapkan dapat menambah sumber kepustakaan di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan representatif bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teoritis


##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam islam kinerja juga dianjurkan dalam Al-Qur'an yaitu Allah berfirman dalam Surah Al-Ahqaf (46) ayat 19, yang berbunyi :

 وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf : 19)<sup>5</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang

---

<sup>4</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 176

<sup>5</sup> Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya (Ayat Pojok Bergaris), (Semarang: Asy Syifa': 1998), h. 402

baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, bahwasanya terdapat karakteristik untuk memperlihatkan seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 2) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 3) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di program.
- 4) Memiliki tujuan yang realistis.
- 5) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

#### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Disamping karakteristik yang sudah dipaparkan di atas, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dalam suatu perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas.  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu.  
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Sistem Informasi Akuntansi**

### **a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi yang berguna.<sup>6</sup>

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan dari manusia dan sumber – sumber daya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.<sup>7</sup>

Sistem informasi terkomputerisasi merupakan investasi mahal dan bersifat jangka panjang tetapi hasil yang dihasilkan sangat sepadan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi yang akurat dan tepat waktu menjadikan aktivitas – aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien yang tentunya akan membuat perusahaan tercapai tujuannya.

Sistem informasi akuntansi terdiri dari 5 komponen :

- 1) Orang – orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.

---

<sup>6</sup> Ahmad Fauzi, *Sistem Informasi Akuntansi* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 25

<sup>7</sup>*Ibid*, h. 25

- 2) Prosedur – prosedur baik yang manual maupun yang terotomatisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses dan menyimpan data tentang aktifitas organisasi.
- 3) Data tentang proses – proses bisnis organisasi.
- 4) *Software* yang dipakai untuk memproses data organisasi.
- 5) Infrastruktur teknologi informasi termasuk komputer, peralatan pendukung dan perataan untuk komunikasi jaringan.

Kelima komponen ini sama – sama memungkinkan sistem informasi akuntansi memenuhi 3 fungsi pentingnya yaitu :

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan organisasi, sumber daya yang dipengaruhi aktivitas – aktivitas tersebut dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang hal-hal yang terjadi.
- 2) Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- 3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga asset organisasi termasuk data organisasi, dan untuk memastikan data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat dan andal.

Selain itu, terdapat komponen lain dalam sistem informasi akuntansi diantaranya adalah sebagai berikut :<sup>8</sup>

- 1) Persepsi Kegunaan

Tingkat dimana seseorang berfikir bahwa menggunakan suatu sistem akan meningkatkan kinerjanya.

- 2) Persepsi Kemudahan

Tingkat dimana seseorang mempercayai bahwa menggunakan teknologi hanya memerlukan sedikit usaha.

---

<sup>8</sup> Winarno. W.W, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Kedua*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2006), h. 34

## **b. Unsur – unsur Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu langkah untuk melaksanakan kegiatan perusahaan demi tercapainya suatu tujuan, dengan ini maka diperlukan beberapa unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang terdiri dari beberapa pokok diantaranya sebagai berikut :

### **1) Formulir**

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Dengan formulir ini data yang bersangkutan dengan transaksi yang direkam pertama kali dijadikan dasar dalam pencatatan.

### **2) Jurnal**

Jurnal merupakan catatan akuntansi yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, meringkas data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data keuangan dan data lainnya.

### **3) Buku Besar**

Buku besar terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening buku besar ini disatu pihak dipandang sebagai wadah untuk menggolongkan data keuangan, dipihak lain dapat dipandang juga sebagai sumber informasi keuangan untuk penyajian laporan keuangan.

### **4) Buku Pembantu**

Buku besar pembantu terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar.

### **5) Laporan Keuangan**

Laporan merupakan hasil akhir proses akuntansi yang berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan laba ditahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran dan lain sebagainya.



### c. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak internal maupun pihak eksternal, sistem informasi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi fungsinya. Demikian pula suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian.

Tujuan sistem informasi akuntansi diantaranya adalah sebagai berikut :<sup>9</sup>

- 1) Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
- 2) Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai suatu ketepatan penggajian maupun struktur informasinya.
- 3) Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan.
- 4) Mengurangi biaya klerikal pemeliharaan catatan akuntansi.

Dari tujuan sistem informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi digunakan untuk meningkatkan pelayanan bagi pengguna informasi baik dari segi internal maupun eksternal dan akan berguna untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengendalian dalam mencapai tujuan perusahaan.

### d. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi yang baik dalam pelaksanaannya diharapkan akan memberikan atau menghasilkan informasi - informasi yang berkualitas serta akan memberikan manfaat bagi pihak manajemen khususnya pemakai – pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan. Fungsi utama sistem informasi akuntansi adalah mendorong seoptimal mungkin agar akuntansi dapat

---

<sup>9</sup> Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 132

menghasilkan berbagai informasi akuntansi yang berkualitas yaitu informasi yang tepat waktu, relevan, akurat, dapat dipercaya, dan lengkap secara keseluruhan informasi akuntansi tersebut mengandung arti dan berguna.

Sistem informasi akuntansi memiliki 3 fungsi utama yang harus ada di setiap perusahaan diantaranya sebagai berikut :<sup>10</sup>

2) Mendukung aktifitas perusahaan sehari-hari.

Suatu perusahaan agar dapat tetap eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan.

3) Mendukung proses pengambilan keputusan.

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberi informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.

4) Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggungjawabnya kepada pihak eksternal.

Setiap perusahaan harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri, atau bahkan publik secara umum.

Berdasarkan pernyataan fungsi sistem informasi akuntansi, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh perusahaan dengan menyediakan beberapa alternative bagi pemecahan masalah,

---

<sup>10</sup> Susanto, Eko Yuli, *Sistem Informasi Otomatis*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), h. 78

dari hasil pengolahan data yang akurat. Sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa sehingga mengantisipasi kebutuhan informasi pada berbagai situasi.

#### **e. Pengguna Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi memberikan manfaat bagi penggunanya baik pengguna internal maupun eksternal sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Menurut Mardi di dalam sebuah bukunya, beliau menyebutkan pihak – pihak yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi perusahaan terdiri dari :<sup>11</sup>

- 1) Pihak internal perusahaan. Kelompok ini terdiri para manajer yang dalam kapasitasnya di perusahaan memerlukan informasi sesuai bentuk tugas dan tanggung jawabnya, mereka membuat keputusan berdasarkan data dan informasi yang dihasilkan oleh SIA. Apabila informasi yang mereka peroleh dapat menunjang tugasnya, maka kinerja perusahaan akan meningkat.
- 2) Pihak eksternal. Kelompok ini adalah pihak-pihak di luar perusahaan memiliki kepentingan dengan perkembangan perusahaan, posisi mereka adakalanya menentukan terhadap eksistensi perusahaan ke depan. Mereka memerlukan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi, mereka berada di luar perusahaan, seperti pemegang saham, kreditor, dan masyarakat umum.

Dapat disimpulkan bahwa pengguna sistem informasi akuntansi terdiri dari pengguna internal dan eksternal. Pengguna internal adalah pihak yang ikut dalam pengelolaan perusahaan yang bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan perusahaan, yaitu staf operasional ataupun para manajer. Sedangkan pengguna eksternal adalah pihak yang tidak ikut dalam pengelolaan perusahaan, tetapi ikut menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut baik sistem informasinya maupun hasil dari sistem informasi akuntansi tersebut.

---

<sup>11</sup>Dr. Mardi, M.si, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Ghania Indonesia, 2011), h. 42

### 3. Pengendalian Internal

#### a. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (praturan) hukum / undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.<sup>12</sup>

Pengendalian internal (*Internal Control*) merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen dan personal lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan terkait dengan pencapaian sasaran kategori sebagai berikut : efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian Internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya.

Dari uraian mengenai pengertian pengendalian internal di atas, jelas bahwa betapa pentingnya peranan pengendalian internal dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Dan hal ini dapat diketahui bagaimana perusahaan menerapkan sistem yang ada dan sumber daya yang dipekerjakan untuk mendukung tercapainya tujuan yang ada dalam pengertian pengendalian internal.

#### b. Tujuan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian intern entitas tersebut.

---

<sup>12</sup> Hery, SE, M.Si, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 12

Tujuan pengendalian internal adalah sebagai berikut :<sup>13</sup>

- 1) Keandalan informasi keuangan  
Pengendalian internal membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk kepentingan pihak intern dan ekstern perusahaan. Laporan yang disajikan harus dapat diandalkan.
- 2) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku  
Pengendalian internal ini dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.
- 3) Efektivitas dan efisiensi operasi  
Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan alat untuk mengurangi kegiatan pemborosan dan mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak efektif dan efisien dalam operasi perusahaan.
- 4) Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern  
Keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal yaitu kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

### **c. Unsur Pengendalian Internal**

Adapun komponen pengendalian internal adalah sebagai berikut :<sup>14</sup>

- 1) Lingkungan Pengendalian  
Lingkungan Pengendalian adalah kondisi lingkungan organisasi yang menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran akan pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian internal, meliputi integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, partisipasi dewan komisaris atau komite audit, filosofi dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, pemberian wewenang dan tanggung jawab, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

---

<sup>13</sup>Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 182

<sup>14</sup>I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 86

## 2) Penaksiran Resiko

Penaksiran resiko adalah proses yang meliputi identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko yang dihadapi oleh manajemen yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam penentuan area kunci, dengan menggunakan pendekatan faktor pemilihan, penaksiran resiko masuk ke dalam aktifitas identifikasi resiko manajemen.

## 3) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian dapat meliputi review kinerja, pengolahan informasi, pengendalian fisik, serta pemisahan tugas.

## 4) Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi yang memungkinkan setiap orang dapat melaksanakan tanggung jawab mereka. Sistem informasi menghasilkan laporan atas hal-hal yang terkait dengan operasional, keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan.

## 5) Pemantauan

Pemantauan adalah kondisi dimana seluruh sistem pengendalian organisasi harus dimonitor untuk menilai mutu dari sistem pengendalian tersebut.

Standar Akuntansi Seksi 319 Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan paragraf 07 menyebutkan lima komponen pengendalian internal yaitu :

### 1) LingkunganPengendalian:

Pimpinan Instansi wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Internal dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan pengendalian terdiri dari:

- a) Penegakan integritas dan nilai etika
- b) Komitmen terhadap kompetensi

- c) Kepemimpinan yang kondusif
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h) Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

## 2) Penilaian Risiko

Dalam rangka penilaian resiko, pimpinan Instansi dapat menetapkan tujuan instansi dan tujuan pada tingkatan kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Penilaian resiko terdiri dari:

- a) Penetapan tujuan instansi secara keseluruhan
- b) Penetapan tujuan pada tingkatan kegiatan
- c) Identifikasi risiko
- d) Analisis risiko
- e) Mengelola risiko selama perubahan.

## 3) Kegiatan Pengendalian

Pimpinan Instansi wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dari sifat dan tugas dan fungsi yang bersangkutan. Penyelenggaraan kegiatan pengendalian terdiri dari:

- a) Review atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- b) Pembinaan sumber daya manusia;
- c) Pengendalian atas pengelolaan system informasi;
- d) Pengendalian fisik atas aset;
- e) Penetapan dan reuiu atas indicator dan ukuran kinerja;
- f) Pemisahan fungsi;
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;
- i) Pembatasan akses atas sumberdaya dan pencatatannya;

- j) Akuntabilitas terhadap sumberdaya dan pencatatannya, dan
- k) Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

#### 4) Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.

#### 5) Pemantauan pengendalian intern

Pimpinan instansi wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Internal melalui:

- a) Pemantauan berkelanjutan
- b) Evaluasi terpisah
- c) Penyelesaian audit<sup>15</sup>

### **d. Pihak Yang Bertanggung Jawab Atas Pengendalian Internal**

Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas pengendalian internal organisasi, diantaranya adalah:

#### 1) Manajemen

Manajemen bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyelenggarakan secara efektif pengendalian intern organisasinya. Direktur utama perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan atmosfer pengendalian di tingkat puncak, agar kesadaran terhadap pentingnya pengendalian menjadi tumbuh di seluruh organisasi.

#### 2) Dewan Komisaris dan Komite Audit

Dewan komisaris bertanggungjawab untuk menentukan apakah manajemen bertanggung jawab dalam mengembangkan dan menyelenggarakan pengendalian intern.

---

<sup>15</sup>Mulyadi, *Auditing, Edisi 6*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h.183



### 3) Auditor Intern

Auditor intern bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengevaluasi memadai atau tidaknya pengendalian intern entitas dan membuat rekomendasi peningkatannya.

### 4) Personal Lain Entitas

Peran dan tanggung jawab semua personil lain yang menyediakan informasi atau yang menggunakan informasi yang dihasilkan oleh pengendalian intern harus ditetapkan dan dikomunikasikan dengan baik.

### 5) Auditor independen

Sebagai bagian dari prosedur auditnya terhadap laporan keuangan, auditor dapat menemukan kelemahan pengendalian intern kliennya, sehingga ia dapat mengkomunikasikan temuan auditnya tersebut kepada manajemen, komite audit, atau dewan komisaris. Berdasarkan temuan auditor tersebut, manajemen dapat melakukan peningkatan pengendalian intern entitas.<sup>16</sup>

## 4. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme

---

<sup>16</sup>Mulyadi, *Sistem Akuntansi Keuangan*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), h. 182

dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.<sup>17</sup>

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan dan karyawan.

Definisi motivasi juga dapat ditinjau dari beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu :

1) Usaha

Merujuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Pada intinya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.

2) Kemauan Keras

Merujuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arah tetapi terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

3) Arah atau Tujuan

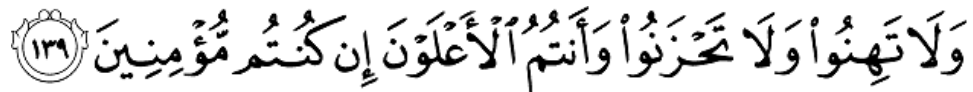
Berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*, (Sleman: CV. Budi Utama, 2018), h. 126

<sup>18</sup>*Ibid*, h. 126

Dalam islam motivasi juga dianjurkan dalam Al-Qur'an yaitu Allah berfirman dalam Surah Ali-'Imran (3) ayat 139, yang berbunyi :



Artinya : “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S. Ali-'Imran : 139)<sup>19</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa janganlah mudah menyerah dengan bersikap lemah dan bersedih hati. Artinya ketika kita diberikan beban atau sebuah pekerjaan yang cukup berat, maka kita harus yakin dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karena Allah akan membantu setiap hambanya yang sabar dan terus berusaha.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Didalam perusahaan, motivasi berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan ialah agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuan memberikan motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.

---

<sup>19</sup>Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya (Ayat Pojok Bergaris), (Semarang: Asy Syifa': 1998), h. 53

### c. Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang akan dijelaskan disini diantara sebsgai berikut :

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif dimaksudkan disini bahwa manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, dimana penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat dan presentasi kerja karyawan. Karena bagaimanapun motivasi itu sangat penting dan dibutuhkan bagi setiap karyawan yang ada diperusahaan untuk kembali meng *upgrade* semangat mereka karena ketika mereka semangat perusahaan yang secara tidak langsung akan menerima hasilnya.

### d. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator dari motivasi, antara lain sebagai berikut :<sup>20</sup>

#### 1) Kebutuhan pencapaian

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

#### 2) Kebutuhan akan kekuatan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan akan

---

<sup>20</sup>Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h. 65

kekuatan atau kekuasaan akan menghasilkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi dan individu yang memiliki kebutuhan akan kekuatan lebih tertarik dengan peran kepemimpinan dan memiliki kemungkinan untuk tidak fleksibel pada kebutuhan bawahan.

3) Kebutuhan Hubungan

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

## B. Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian dengan topik yang hampir sama telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	NamaPeneliti	Judul Penelitian	TahunPenelitian	Hasil Penelitian
1	Khairunnisa	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran).	2017	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

				Karyawan.
2	Dwiyanti, Sarwoko, Suryaningtyas	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PG. Krebet Baru).	2015	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh/tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
3	Eva Mailita	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta).	2018	Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemanfaatan SIA, Kualitas SIA, Keamanan SIA, dan Sarana Pendukung SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Kemudahan SIA tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Deka Damayanti	Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan	2018	Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

		Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel <i>Moderating</i> .		Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Internal dan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan, Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hubungan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan, dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan.
5	Ardan Bastanta	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Keamanan Sistem Informasi Akuntansi, dan Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu Pegawai Bakrie Sumatera	2018	Penerapan SIA secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pegawai pada perusahaan Bakrie Sumatera Plantations, Kualitas SIA secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pegawai pada perusahaan Bakrie Sumatera Plantations, Keamanan SIA secara parsial berpengaruh

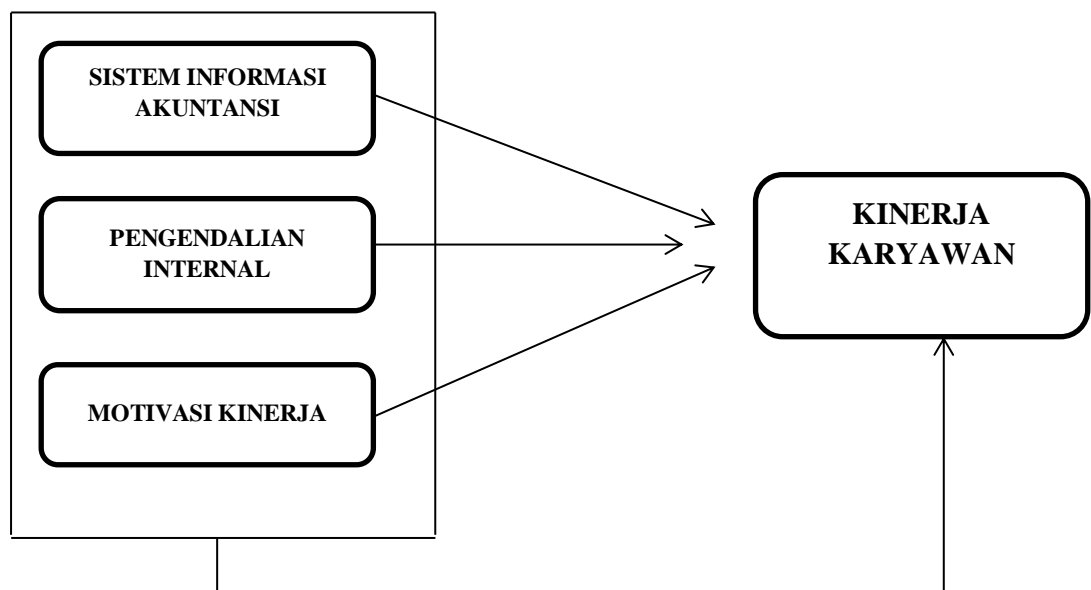
		Plantations.		signifikan terhadap kinerja individu pegawai pada perusahaan Bakrie Sumatera Plantations, Sarana pendukung SIA secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pegawai pada perusahaan Bakrie Sumatera Plantations dan Penerapan SIA, kualitas SIA, keamanan SIA dan sarana pendukung SIA secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pegawai pada perusahaan Bakrie Sumatera Plantations.
6	Sabilla Rahman	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Komponen Utama Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. TIKI Palembang.	2017	Sistem Informasi Akuntansi dan Komponen Utama Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Perusahaan, Sistem Informasi Akuntansi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Perusahaan dan Komponen Utama Sistem Informasi Akuntansi Signifikan mempengaruhi Kinerja Perusahaan.



7	Nafi' Inayati Zahro	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus.	2016	Berdasarkan analisis data bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
---	------------------------	---	------	--

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah kemampuan seseorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berfikirnya dalam menyusun secara sistematis. Sesuai dengan gambar kerangka konseptual (Gambar 2.1), maka dapat dijelaskan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja

dalam penelitian ini secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **D. Hipotesa Penelitian**

Hipotesa dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan secara logis.<sup>21</sup>

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka konsetual yang sudah diuraikan diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub> : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>4</sub> : Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

---

<sup>21</sup> Sekaran, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* ( Jakarta : Salemba Empat, 2001), h. 183

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.<sup>22</sup> Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.<sup>23</sup> Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.<sup>24</sup> Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan statistik.

##### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

###### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumut di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 142, Sei Sikambing C.II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

---

<sup>22</sup> Kris H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2017), h. 16

<sup>23</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan: La-Tansa Press, 2011), h. 47

<sup>24</sup> *Ibid*

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April-Oktober 2019.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Jenis Penelitian	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																												
2.	Penyusunan Proposal																												
3.	Bimbingan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Riset																												
6.	Penyusunan Skripsi																												

## C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji.<sup>25</sup> Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai yang bekerja pada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumut. Jumlah

<sup>25</sup>Harinaldi, *Prinsip-Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*, (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 2

keseluruhan pegawai di PT. Jasa Raharja dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bagian	3
3	Kepala Sub Bagian	7
4	Pelaksana Administrasi	20
5	Supir Kantor, Pelayan, Petugas Keamanan.	24
6	Jumlah	55

*Sumber : Rekapitulasi Struktur Organisasi PT. Jasa Raharja Cab. Sumut Per 31 Januari 2019*

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumut. Dalam penentuan pengambilan sampel terdapat 2 cara, yaitu, apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau tergantung pada keadaan jumlah populasi.<sup>26</sup> Jadi, penelitian ini menggunakan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang sebanyak 55 responden.

#### **D. Data Penelitian**

##### **1. Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari perusahaan.

##### **2. Sumber Data**

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari

---

<sup>26</sup> Arikunto, Suharsimi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2008), h. 116

obyeknya.<sup>27</sup>Data ini diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang nantinya akan diisi oleh responden yang terdiri dari, pegawai pada level yang acak yang bekerja pada perusahaan PT. Jasa Raharja Cab. Sumut, tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian nilai pada masing-masing jawaban. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan guna memperoleh data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan kejadian dan permasalahan yang ada. Adapun metode atau teknik dalam pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, secara individual atau kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu.<sup>28</sup>

Kuesioner diambil dari hasil penelitian terdahulu yang telah diuji oleh peneliti. Data ini merupakan data *cross section*, yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu dengan beberapa objek dengan tujuan menggambarkan keadaan.<sup>29</sup>

#### **F. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk

---

<sup>27</sup> Supranto.J, *Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 56

<sup>28</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), h. 113

<sup>29</sup> Sulianto, *Metode riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), h. 134

melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Ada dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

#### 1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang tergolong dalam variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X1), Pengendalian Internal (X2), dan Motivasi Kerja (X3).

Definisi operasional variabel penelitian dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No.	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<b>Variabel Terikat</b>  Kinerja Karyawan (Y)	Output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan	1. Kualitas hasil kerja. 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 3. Kuantitas hasil kerja. 4. Inisiatif. 5. Disiplin.	<i>Likert.</i>

		kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.		
2	<b>Variabel Bebas</b> Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Kumpulan dari manusia dan sumber – sumber daya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.	1. Persepsi kegunaan. 2. Persepsi kemudahan.	<i>Likert.</i>
3	Pengendalian Internal (X2)	Seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan	1. Lingkungan pengendalian. 2. Penilaian resiko. 3. Aktivitas pengendalian. 4. Informasi dan Komunikasi. 5. Pemantauan.	<i>Likert</i>



		(praturan) hukum / undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan		
4	Motivasi Kerja (X3)	Melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan dan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan pencapaian.</li> <li>2. Kebutuhan akan kekuatan.</li> </ol>	<i>Likert</i>

### G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan adalah regresi berganda, karena membahas tentang tiga buah variabel independen dan satu buah variabel dependen. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Beberapa teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif pada umumnya biasa digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan

data demografi responden (jika ada). Metode analisis deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang cukup besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruksinya.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebagai alat ukur yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen.<sup>30</sup>

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*.

Cara untuk mengukur reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

---

<sup>30</sup> Sinulingga, Sukaria, *Metodologi Penelitian*, (Medan: USU Press, 2015), h. 229

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Sminov test* dengan taraf signifikan 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance Value* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. Batas dari *Tolerance Value* adalah  $> 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$ .<sup>8</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai *error*nya).

Metode yang digunakan untuk mengkaji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah :

- 1) Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 dan data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebur kemudian menyempit dan melebur kembali.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai

dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.<sup>31</sup>

Rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam hal ini adalah :

$a$	= Konstanta
$X_1$	= Sistem Informasi Akuntansi
$X_2$	= Pengendalian Internal
$X_3$	= Motivasi Kerja
$Y$	= Kinerja Karyawan
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien regresi untuk $X_1, X_2, X_3$
$e$	= Faktor gangguan

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.<sup>32</sup> Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.<sup>33</sup>

Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu sebagai berikut :

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat.<sup>34</sup>

Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

<sup>31</sup> <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linear-berganda.html>

<sup>32</sup> Laylan Syafina, *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*, (Medan: Febi Press), h. 35

<sup>33</sup> *Ibid*, hal. 36

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 39

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai Sig.  $t < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 diterima.
- 2) Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai Sig.  $t > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>35</sup>

Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- 1) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai Sig.  $F < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.
- 2) Jika  $F$  hitung  $< F$  tabel dan nilai Sig.  $F > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

c. Koefesien determinan ( $R^2$ )

Koefesien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefesien determinan adalah diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>*Ibid*, h. 37

<sup>36</sup>Laylan Syafina, *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*, (Medan: Febi Press), h. 36

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Perusahaan PT. Jasa Raharja**

###### **a. Sejarah PT. Jasa Raharja**

Sejarah berdirinya Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah untuk melakukan nasionalisasi terhadap Perusahaan-Perusahaan milik Belanda dengan diundangkannya Undang-Undang No.86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Belanda. Penjabaran dari Undang-Undang tersebut dalam bidang asuransi kerugian, pemerintah melakukan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asuransi kerugian Belanda berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.6 tahun 1960 tentang Penentuan Perusahaan Asuransi Kerugian Belanda yang dikenakan Nasionalisasi.

Adapun perusahaan-perusahaan yang dinasionalisasi dimaksud sebagai berikut :

- 1) Perusahaan Firma Bekouw & Mijnsen di Jakarta.
- 2) Perusahaan Firma Sluyters di Jakarta.
- 3) Perusahaan N.V. Assurantie Maatschappij di Jakarta.
- 4) Perusahaan N.V. Assurantie Kantor Langveldt-Schroder di Jakarta.
- 5) Perusahaan N.V. Zee-en Brandassurantie Maatschappij van 1851 c.s. di Jakarta.
- 6) Perusahaan N.V. Javasche Verzekerings Agenturen Maatschappij di Jakarta.
- 7) Perusahaan N.V. Nederlandsche Lloyd di Jakarta.
- 8) Perusahaan N.V. Maskapai Asuransi dan Administrasi Umum Nusantara Lloyd di Jakarta.
- 9) Perusahaan N.V. Assurantie Kantor O.W.J Schlenceker di Jakarta.
- 10) Perusahaan N.V. Kantor Asuransi “Kali Besar” di Jakarta.
- 11) Perusahaan Jakarta Assurantie & Administrasi Kantor di Jakarta.

12) Perusahaan Yayasan Onderlinge Landmolestverzekerings Fonds (O.L.F.) di Jakarta.

13) Perusahaan PT. Maskapai Asuransi Arah Baru (Arba) di Jakarta.

Peraturan Pemerintah tersebut ditetapkan pada tanggal 16 Januari 1960, namun berlaku surut sampai tanggal 3 Desember 1967. Selanjutnya, beberapa perusahaan yang telah dinasionalisasikan tersebut ditetapkan dengan status badan hukum Perusahaan Negara Asuransi Kerugian (PNAK) sesuai Undang-undang Nomor 19 Tahun 1960 tentang Perusahaan Negara yang seluruh modalnya merupakan kekayaan Negara Republik Indonesia.

Sebagai perusahaan negara, berdasarkan Pengumuman Keputusan Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan RI No.12631/B.U.M. II. tanggal 9 Februari 1960, kemudian nama perusahaan-perusahaan tersebut diubah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Nama-nama Perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero)**

<b>No</b>	<b>Nama Lama</b>	<b>Nama Baru</b>
<b>1</b>	Firma Blom & Van Der Aa di Jakarta. Firma Bekouw & Mijnsen di Jakarta. Firma Sluyters & Co N.V. Assurantie Maatschappij di Jakarta	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara "IKA BHAKTI"
<b>2</b>	N.V. Assurantie Kantoor Langveldt-Schroder di Jakarta	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara "IKA DHARMA"
<b>3</b>	N.V. Zee-en Brandassurantie Maatschappij van 1851 c.s. di Jakarta. N.V.Javasche Verzekerings Agenturen Maatschappij di Jakarta.	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara "IKA CHANDRA"
<b>4</b>	N.V. Nederlandsche Lloyd di Jakarta. N.V. Maskapai Asuransi dan Administrasi Umum Nusantara Llyod	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara "IKA CHANDRA"

	di Jakarta. NV Brandwaarberg Maatschaap B.M.I van 1863.	
<b>5</b>	N.V. Assurantie Kantor O.W.J. Schlenceker di Jakarta. N.V. Kantor Asuransi “Kali Besar” di Jakarta.	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara “IKA MULYA”
<b>6</b>	Jakarta Assurantie & Administratie Kantor di Jakarta.	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara “IKA DJASA”
<b>7</b>	PT Maskapai Asuransi Arah Baru (Arba) di Jakarta.	Perusahaan Asuransi Kerugian Negara “IKA SAKTI”

### **TAHUN 1961**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1961 tentang Pendirian Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Eka Karya, keempat PNAK tersebut yang semula berdasarkan Pengumuman Menteri Keuangan (Badan Penguasa Perusahaan-perusahaan Asuransi Kerugian Belanda) No. 12631/B.U.M. II. tanggal 9 Februari 1960 yang nama perusahaannya disebut dengan “Ika” menjadi “Eka”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah itu pula, keempat PNAK tersebut yaitu Eka Bhakti, Eka Dharma, Eka Mulya dan Eka Sakti pada tanggal 1 Januari 1961 dilebur untuk menjadi satu perusahaan dengan nama PNAK Eka Karya. Dengan peleburan tersebut, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan, pegawai dan usaha keempat perusahaan tersebut beralih kepada PNAK Eka Karya.

Namun dalam Pengumuman Menteri Keuangan (Badan Penguasa Perusahaan-perusahaan Asuransi Kerugian Belanda) No. 29495/B.U.M. II tanggal 31 Desember 1960, penyebutan nama perusahaan-perusahaan tersebut kembali menggunakan “Ika” termasuk perusahaan yang baru didirikan tersebut yaitu “Ika Karya”. Adanya perbedaan tersebut disebabkan karena Pengumuman Menteri Keuangan tersebut diterbitkan mendahului diundangkannya Peraturan Pemerintah



Nomor 15 Tahun 1961 tentang Pendirian Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Eka Karya yaitu pada tanggal 24 Maret 1961.

PNAK Eka Karya yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta dan dapat mempunyai kantor cabang, kantor perwakilan, agen atau koresponden di dalam dan/atau di luar negeri, bergerak dalam bidang usaha perasuransian yaitu:

- 1) Mengadakan dan menutup segala macam asuransi termasuk reasuransi, kecuali pertanggungan jiwa.
- 2) Memberi perantaraan dalam penutupan segala macam asuransi.

### **TAHUN 1965**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1965 tentang Pendirian Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Djasa Rahardja, mulai 1 Januari 1965 PNAK Eka Karya dilebur menjadi perusahaan baru dengan nama “Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Jasa Raharja”. Dan seluruh kekayaan, pegawai dan segala hutang piutang PNAK Eka Karya dialihkan kepada PNAK Jasa Raharja.

Sebagaimana PNAK Eka Karya, PNAK Jasa Raharja pun berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta dan dapat mempunyai kantor cabang, kantor perwakilan, sedangkan untuk agen atau koresponden hanya diperkenankan di dalam negeri.

Berbeda dengan PNAK Eka Karya yang memberikan pertanggungan yang bersifat umum untuk segala jenis asuransi, maka PNAK Jasa Raharja didirikan dengan kekhususan memberikan pertanggungan dalam bidang asuransi tanggung jawab kendaraan bermotor dan kecelakaan penumpang termasuk reasuransi dan perantaraan dalam bidang asuransi tanggung jawab kendaraan bermotor dan kecelakaan penumpang.

Beberapa bulan sejak pendirian PNAK Jasa Raharja, tepatnya tanggal 30 Maret 1965. Pemerintah menerbitkan Surat Keputusan Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan No. B.A.P.N. 133 yang menunjuk PNAK Jasa Raharja untuk melaksanakan penyelenggaraan Dana Pertanggungan

Wajib Kecelakaan Penumpang dan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan sesuai Undang-Undang Nomor 33 dan Undang-Undang Nomor 34 tahun 1964.

### **TAHUN 1970**

Pada tahun 1970, PNAK Jasa Raharja diubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Jasa Raharja. Perubahan status ini dituangkan dalam Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep.750/KMK/IV/II/1970 tanggal 18 November 1970, yang merupakan tindak lanjut dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 9 tahun 1969 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 Tentang Bentuk-Bentuk Usaha Negara Menjadi Undang-Undang. Pasal 2 ayat 2 dari UU tersebut menyatakan bahwa PERUM adalah Perusahaan Negara yang didirikan dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang termaktub dalam Undang-Undang No. 19 tahun 1960.

### **TAHUN 1978**

Pada tahun 1978 yaitu berdasarkan PP No.34 tahun 1978 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Kerugian “Jasa Raharja”, selain mengelola pelaksanaan UU. No.33 dan UU. No. 34 tahun 1964, Jasa Raharja mendapat mandat tambahan untuk menerbitkan surat jaminan dalam bentuk Surety Bond. Penunjukan tersebut menjadikan Jasa Raharja sebagai pionir penyelenggara surety bond di Indonesia, di saat perusahaan asuransi lain umumnya masih bersifat fronting office dari perusahaan surety di luar negeri sehingga terjadi aliran devisa ke luar negeri untuk kepentingan tersebut.

Kemudian sebagai upaya pengembalian rasa tanggung jawab sosial kepada masyarakat khususnya bagi mereka yang belum memperoleh perlindungan dalam lingkup UU No.33 dan UU No.34 tahun 1964, maka dikembangkan pula usaha Asuransi Aneka.

### **TAHUN 1980**

Kemudian dalam perkembangan selanjutnya, mengingat usaha yang ditangani oleh Perum Jasa Raharja semakin berkembang sehingga diperlukan pengelolaan usaha yang lebih terukur dan efisien, maka pada tahun 1980 berdasarkan PP No.39 tahun 1980 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Asuransi Kerugian “Jasa Raharja” menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) tanggal 6 November 1980, status Jasa Raharja diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja.

### **TAHUN 1981**

Anggaran Dasar Jasa Raharja yang semula diatur dalam Peraturan Pemerintah pendiriannya, maka sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.12 tahun 1969 tentang Perusahaan Perseroan (persero) pengaturannya harus dipisahkan. Anggaran Dasar Jasa Raharja tersebut selanjutnya dituangkan dalam Akte Notaris Imas Fatimah, SH No.49 tahun 1981 tanggal 28 Februari 1981.

Dengan adanya perubahan nomenklatur kementerian, pada tahun ini pula, Pemerintah melalui Menteri Keuangan memperbaharui penunjukan Jasa Raharja dengan menerbitkan Keputusan Menteri Keuangan No: 337/KMK.011/1981 tanggal 2 Juni 1981 tentang Penunjukan Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja untuk Menyelenggarakan Dana Pertanggungan Wajib Kecelakaan Penumpang dan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan.

### **TAHUN 1994 SAMPAI SEKARANG**

Pada tahun 1994, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian sebagai penjabaran UU No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur antara lain ketentuan yang melarang Perusahaan Asuransi yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial untuk menjalankan asuransi lain selain program asuransi sosial.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, maka terhitung mulai tanggal 1 Januari 1994 hingga saat ini Jasa Raharja melepaskan usaha asuransi non wajib dan surety bond untuk lebih fokus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan Dana Pertanggungan Wajib Kecelakaan Penumpang sebagaimana diatur dalam UU. No.33 tahun 1964 dan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan sebagaimana diatur dalam UU. No.34 tahun 1964.

Gambaran secara umum tentang Perusahaan PT. Jasa Raharja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Umum Perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero)**

<b>No.</b>	<b>Jenis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	Nama Perusahaan	PT. Jasa Raharja (Persero)
<b>2</b>	Bidang Usaha	Asuransi Sosial
<b>3</b>	Pemilik	100% dimiliki oleh Negara Republik Indonesia
<b>4</b>	Dasar Hukum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pendirian Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Djasa Rahardja .</li> <li>2. Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor KEP-750/MK/IV/11/1970 tanggal 18 Nopember 1970 tentang Pernyataan mengenai Perusahaan Negara (P.N.) Asuransi Kerugian Djasa Rahardja sebagai Usaha Negara seperti yg dimaksud dalam ayat (2) Pasal Undang-Undang No. 9 Tahun 1969.</li> <li>3. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1980 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Asuransi Kerugian Jasa Raharja menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).</li> </ol>
<b>5</b>	Modal Perseroan	Rp. 500.000.000.000
<b>6</b>	Modal Setor	Rp. 250.000.000.000
<b>7</b>	Akte Pendirian	Akta Nomor 49 tanggal 28 Februari 1981 yang dibuat di

		hadapan Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, yg telah beberapa kali diubah dan ditambah, terakhir dengan Akta Nomor 18 tanggal 2 Oktober 2009 yang dibuat dihadapan Yulius Purnawan, SH. MSi., Notaris Jakarta.
<b>8</b>	Kegiatan Usaha	Melaksanakan Asuransi Kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga sebagaimana diatur UU No. 33 dan 34 tahun 1964 berikut peraturan pelaksanaannya.
<b>9</b>	Jaringan Kantor	Jasa Raharja memiliki 28 kantor cabang, 61 kantor perwakilan, 45 Kantor Pelayanan Jasa Raharja (KPJR) dan 1.013 Kantor Bersama Samsat, yang tersebar diseluruh Indonesia.
<b>10</b>	Kantor Pusat	Jalan H.R. Rasuna Said Kav. C-2 Kuningan Jakarta 12920, Indonesia. Telp. (021) 5203454, Fax. (021) 5220284 Website : <a href="http://www.jasaraharja.co.id">www.jasaraharja.co.id</a> Email : <a href="mailto:pusat@jasaraharja.com">pusat@jasaraharja.com</a>

*Sumber : [www.jasaraharja.co.id](http://www.jasaraharja.co.id)*

#### **b. Visi PT. Jasa Raharja (Persero)**

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

### **c. Misi PT. Jasa Raharja (Persero)**

Catur Bakti Ekakarsa Jasa Raharja sebagai berikut :

- 1) Bakti kepada Masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
- 2) Bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara.
- 3) Bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan Perusahaan.
- 4) Bakti kepada Lingkungan, dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

### **d. Struktur Organisasi**

Sesuai Peraturan Menteri Negara Badan Usaha No. PER- 01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) pada Badan Usaha Milik Negara dan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 152/PMK.01/2012 Tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Bagi Perusahaan Perasuransian, terdapat Organ Perseroan yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi beserta Unit Kerjanya yang memainkan peran kunci dalam keberhasilan pelaksanaan GCG. Masing-masing Organ Perseroan tersebut mempunyai tugas, fungsi dan tanggung jawab dalam memastikan bahwa penerapan GCG di perusahaan berjalan dengan optimal. Gambaran susunan struktur perusahaan terdapat dalam lampiran.

### **e. Tugas dan Tanggung Jawab**

Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab dari PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sumatera Utara Medan, yaitu sebagai berikut :

1) Kepala Cabang : Ifriyantono, SE.

Sebagai pimpinan tertinggi PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sumatera Utara.

Kepala cabang memiliki tugas sebagai berikut :

- a) Memimpin, memotivasi, dan membina pegawai bawahannya.
- b) Merencanakan dan mengamankan Sumber Daya Manusia (SDM), alat dan secara fisik dalam unit kerja yang dipimpinnya.
- c) Melakukan kerja sama dengan unit-unit kerja yang lain dalam perusahaan.
- d) Mengendalikan seluruh pelaksanaan kegiatan di dalam unit kerja yang dipimpinnya.
- e) Menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) cabang.
- f) Mengendalikan pungutan atau pemasaran Iuran Wajib (IW) dan Sumbangan Wajib (SW) di cabang.
- g) Mengendalikan pelayanan klaim di cabang.

2) Bagian Asuransi

a) Kepala Bagian Asuransi : Ahmad Satiri, SE

Kepala bagian asuransi merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala cabang.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mengorganisasikan, mengkoordinir dan mengendalikan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dibidang asuransi dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran bagian asuransi secara professional dan efisien.
2. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengamanan sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
3. Penyelenggaraan kegiatan pungutan/pemasaran iuran wajib & sumbangan wajib di cabang sumatera utara.

b) Kepala Sub Bagian Iuran Wajib : Yendri Anda Famela, S.Si

Kepala sub bagian iuran wajib merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian asuransi. Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mensuervisi kegiatan di bidang operasional iuran wajib dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sub bagian secara professional dan optimal.
2. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengaman sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
3. Kelancaran pungutan/pemasaran UU. No 33 Tahun 1964 di wilayah kerja cabang.
4. Pelaksanaan administrasi hasil pungutan/pemasaran UU. No 33 Tahun 1964 di wilayah kerja cabang.

c) Kepala Sub Bagian Sumb. Wajib, Humas & Hukum : Herianto, SE

Kepala sub bagian sumbangan wajib, humas dan hukum merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian asuransi.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mensuervisi kegiatan di bidang operasi sumbangan wajib dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sub bagian sumbangan wajib, humas & hukum secara professional dan optimal.
2. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengaman sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
3. Kelancaran pungutan/pemasaran UU. No 33 Tahun 1964 di wilayah kerja cabang.
4. Pelaksanaan administrasi hasil pungutan/pemasaran UU. No 33 Tahun 1964 di wilayah kerja cabang.



### 3) Bagian Pelayanan Klaim

#### a) Kepala Bagian Pelayanan : Dicky Syiwa Permadi, SE

Kepala bagian pelayanan klaim merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala cabang.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mengorganisasikan, mengkoordinir dan mengendalikan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dibidang klaim dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran bagian klaim secara professional, cepat dan akurat.
2. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengamanan sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
3. Pelayanan Klaim UU No. 33 & 34/1964 di Cabang Sumatera Utara

#### b) Kepala Sub Bagian Pelayanan Klaim : Eko Prasetyo, S.KM.

Kepala sub bagian pelayanan klaim merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian pelayanan klaim.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengamanan sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
2. Pencatatan dan pelaporan kegiatan pelayanan santunan/klaim di cabang dan perwakilan-perwakilannya.

#### c) Kepala Sub Bagian Administrasi Klaim : Pahala Hendra HH, SE, MM.

Kepala sub bagian administrasi klaim merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian pelayanan klaim.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mensuervisi kegiatan di bidang administrasi pelayanan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sub bagian secara professional dan optimal.
2. Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan pekerjaan serta pengamanan sumber daya di dalam dan di lingkungan unit kerja yang di pimpinnya.
3. Pencatatan dan pelaporan kegiatan pelayanan santunan/klaim di cabang dan perwakilan-perwakilannya.

#### 4) Bagian Administrasi

##### a) Kepala Bagian Administrasi : Ahmad Ilham, SH

Kepala bagian administrasi merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala cabang.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mengorganisasikan, mengkoordinir dan mengendalikan fungsi-fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dibidang administrasi dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran bagian administrasi klaim secara professional, dan efisien.

##### b) Kepala Sub Bagian SDM dan Umum : Pahala MHT. Sitorus S, SE

Kepala sub bagian sumber daya manusia (SDM) & Umum merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian administrasi.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mensupervisi kegiatan di bidang sumber daya manusia (SDM) dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sub bagian secara professional dan optimal.

c) Kepala Sub Bagian Akuntansi, Keuangan & PKBL : Amsisar Agus, SE

Kepala sub bagian akuntansi, keuangan dan PKBL merupakan jabatan structural berada dibawah pembinaan dan bertanggung jawab kepada kepala bagian administrasi.

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. Mensupervisi kegiatan di bidang akuntansi dan keuangan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran sub bagian secara professional dan optimal.
2. Mensuervisi kegiatan di bidang program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL) dalam mencapai tujuan dan sasaran sub bagian secara professional dan optimal.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

### a. Uji Deskriptif

#### 1) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	40	72,7	72,7	72,7
Perempuan	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Sumber : Data primer yang dioah dengan SPSS*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 55 responden, sebanyak 40 orang dengan persentase 72,7% berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang dengan persentase 27,3% berjenis kelamin perempuan.

## 2) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	53	96,4	96,4	96,4
S2	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 55 responden, sebanyak 53 orang dengan persentase 96,4% berijazah S1 dan 2 orang dengan persentase 3,6% berijazah S2.

## 3) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	15	27,3	27,3	27,3
6 - 10 Tahun	7	12,7	12,7	40,0
11 - 15 Tahun	11	20,0	20,0	60,0
16 - 20 Tahun	14	25,5	25,5	85,5
>20 Tahun	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 55 responden, sebanyak 15 orang dengan persentase 27,3% telah bekerja dalam kurun waktu 1 – 5 tahun, 7 orang dengan persentase 12,7% telah bekerja dalam kurun waktu 6 – 10 tahun, 11 orang dengan persentase 20% telah bekerja dalam kurun waktu 11 – 15 tahun, 14 orang dengan persentase 25,5% telah bekerja dalam kurun waktu 16 – 20 tahun dan 8 orang dengan persentase 14,5% telah bekerja dalam kurun waktu >20 tahun.

#### 4) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Deskriptif responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	5	9,1	9,1	9,1
25 - 35 Tahun	18	32,7	32,7	41,8
36 - 45 Tahun	11	20,0	20,0	61,8
46 - 55 Tahun	12	21,8	21,8	83,6
>55 Tahun	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 55 responden, sebanyak 5 orang dengan persentase 9,1% yang berusia <25 tahun, 18 orang dengan persentase 32,7% berusia 25 - 35 tahun, 11 orang dengan persentase 20% berusia 36 – 45 tahun, 12 orang dengan persentase 21,8% berusia 46 – 55 tahun dan 9 orang dengan persentase 16,4% berusia >55 tahun.

### b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis deskriptif ini terdiri dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah :

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	55	18,00	29,00	22,6182	1,87074
PI	55	18,00	26,00	22,6727	1,66727
MK	55	20,00	26,00	23,0000	1,26198
KK	55	20,00	25,00	22,7818	1,16573
Valid N (listwise)	55				

*Sumber : Hasil olahan data pada SPSS*

Berdasarkan tabel di atas terdapat 6 pertanyaan di setiap variabel dengan jumlah responden berjumlah 55 orang. Sistem Informasi Akuntansi (X1) responden memiliki nilai minimum 18 dan nilai paling tinggi 29. Nilai rata – rata SIA masing – masing responden sebesar 22,6182 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 1,87074. Pengendalian Internal (X2) responden memiliki nilai minimum 18 dan nilai paling tinggi 26. Nilai rata – rata pengendalian Internal masing – masing responden sebesar 22,6727 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 1,66727. Motivasi Kerja (X3) responden memiliki nilai minimum 20 dan nilai paling tinggi 26. Nilai rata – rata Motivasi Kerja masing – masing responden sebesar 23,0000 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 1,26198. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 20 dan nilai paling tinggi 25. Nilai rata – rata Kinerja Karyawan masing – masing responden sebesar 22,7818 dengan simpangan baku atau penyebaran rata – rata sebesar 1,16573.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk uji validitas angket dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan membandingkan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (dengan sig. 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi apabila nilai  $r$  hitung atau nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari  $r$  tabel maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel tersebut tidak valid atau jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel (dengan sig. 0,05), maka kuesioner tidak valid.

#### 1) Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen kepada 55 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat korelasi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 55$ , rumus  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 55 - 2 = 53$  diperoleh  $r$  tabel adalah 0,266.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

Pertanyaan	Corrected Item	$r$ tabel	Keterangan
1	0,500	0,266	Valid
2	0,580	0,266	Valid
3	0,555	0,266	Valid
4	0,476	0,266	Valid
5	0,638	0,266	Valid
6	0,558	0,266	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Hasil analisis variabel Sistem Informasi Akuntansi menunjukkan bahwa adanya 6 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena  $r$  hitung  $> r$  tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

## 2) Variabel Pengendalian Internal

Untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen kepada 55 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat korelasi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 55$ , rumus  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 55 - 2 = 53$  diperoleh  $r$  tabel adalah 0,266.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X2)**

Pertanyaan	Corrected Item	$r$ tabel	Keterangan
1	0,487	0,266	<b>Valid</b>
2	0,614	0,266	<b>Valid</b>
3	0,656	0,266	<b>Valid</b>
4	0,713	0,266	<b>Valid</b>
5	0,611	0,266	<b>Valid</b>
6	0,625	0,266	<b>Valid</b>

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Hasil analisis variabel Pengendalian Internal menunjukkan bahwa adanya 6 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

## 3) Variabel Motivasi Kerja

Untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen kepada 55 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat korelasi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 55$ , rumus  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 55 - 2 = 53$  diperoleh  $r$  tabel adalah 0,266.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Pertanyaan	Corrected Item	r tabel	Keterangan
1	0,422	0,266	Valid
2	0,529	0,266	Valid
3	0,398	0,266	Valid
4	0,400	0,266	Valid
5	0,643	0,266	Valid
6	0,404	0,266	Valid

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Hasil analisis variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa adanya 6 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

#### 4) Variabel Kinerja Karyawan

Untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen kepada 55 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* dengan tingkat korelasi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 55$ , rumus  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 55 - 2 = 53$  diperoleh  $r \text{ tabel}$  adalah 0,266.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	Corrected Item	r tabel	Keterangan
1	0,355	0,266	Valid
2	0,508	0,266	Valid
3	0,294	0,266	Valid
4	0,312	0,266	Valid
5	0,475	0,266	Valid
6	0,594	0,266	Valid

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Hasil analisis variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya 6 butir pertanyaan yang diajukan peneliti adalah valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan dapat digunakan karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Selanjutnya terdapat uji reliabilitas. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di kategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

##### **1) Variabel Sistem Informasi Akuntansi**

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Sistem Informasi Akuntansi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Akuntansi**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,716	,729	6

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,716 dan lebih besar 0,60. Dengan demikian variabel Sistem Informasi Akuntansi terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

##### **2) Variabel Pengendalian Internal**

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Pengendalian Internal (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Internal**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,801	6

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,745 dan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel Pengendalian Internal terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 3) Variabel Motivasi Kerja

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Motivasi Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,646	,608	6

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,646 dan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 4) Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap Kinerja Karyawan (X4) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,615	,522	6

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

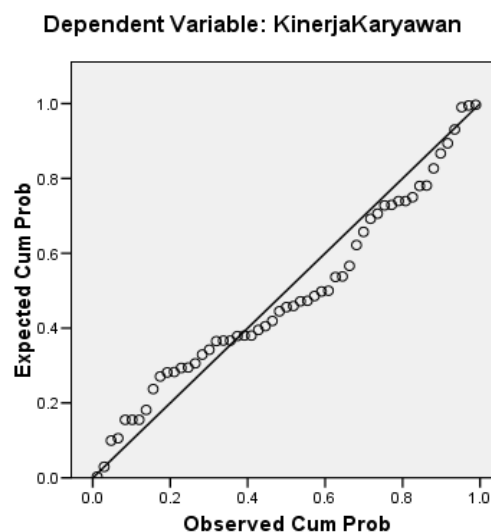
Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,615 dan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel Kinerja Karyawan terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0,05.<sup>37</sup>

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

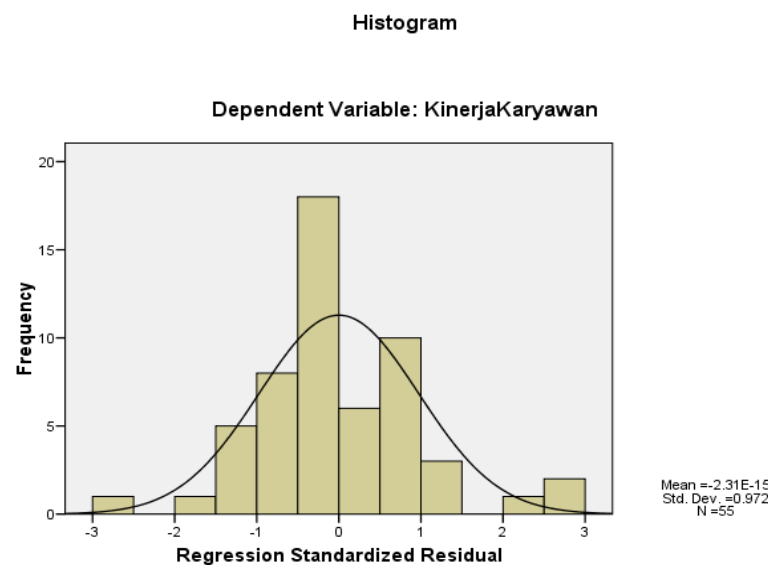
#### Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot

Sumber : Data diolah dengan SPSS

<sup>37</sup> Rochmat Adi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*, (Ponorogo: CV Wade Group, 2017) h. 108

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada diagram histogram pada gambar 4.2 sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Histogram**

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas uji Normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk parabola dan bukan garis linear.

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significant( 2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *software* SPSS dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,89968509
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,876
Asymp. Sig. (2-tailed)		,426

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

*Sumber : Data dioah dengan SPSS*

Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* nilai *asymptotic significant( 2- tailed)* di atas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Hubungan linear antar variable bebas disebut dengan Multikolinearitas. Dalam praktiknya, umumnya multikolinearitas tidak dapat dihindari. Dalam artian sulit menemukan dua variabel bebas yang secara matematis tidak berkorelasi (korelasi = 0) sekalipun secara substansi tidak berkorelasi. Secara umum, bila terjadi kolinearitas sempurna atau terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas akan menyebabkan nilai determinan dari matriks  $x'x$  akan mendekati 0 (akan sama dengan 0 jika korelasi sempurna), maka koefisien regresi tidak dapat diperoleh dikarenakan  $(x'x)^{-1}$  tidak dapat dicari. Satu hal yang perlu ditekankan kembali disini bahwa multikolinearitas merupakan hubungan linear.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Robert Kurniawan, *Analisis Regresi dasar dan Penerapannya*, (Jakarta: Kencana, 2016) h. 233

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,081	2,293		3,525	,001		
SIA	-,094	,129	-,121	-,727	,471	,349	2,863
PI	,310	,117	,426	2,654	,011	,379	2,642
MK	,440	,162	,439	2,716	,009	,374	2,677

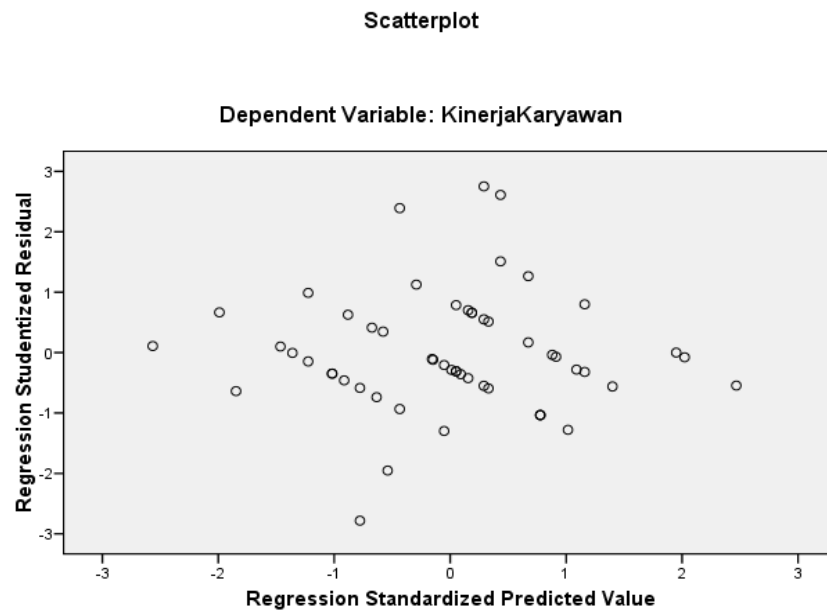
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar  $2,863 < 10$ , Pengendalian Internal sebesar  $2,642 < 10$  dan Motivasi Kerja  $2,667 < 10$  dan untuk nilai *tolerance* Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,349, Pengendalian Internal sebesar 0,379 dan Motivasi Kerja sebesar 0,374 tidak lebih dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamat lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika titik- titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka titik terdapat heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3**

**Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*.**

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.



## 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,081	2,293		3,525	,001		
SIA	-,094	,129	-,121	-,727	,471	,349	2,863
PI	,310	,117	,426	2,654	,011	,379	2,642
MK	,440	,162	,439	2,716	,009	,374	2,677

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari nilai-nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Maka : } Y = 8,081 - 0,094X_1 + 0,310X_2 + 0,440X_3$$

Dimana :

- Ketika Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,081. Dengan kata lain jika variabel bebas lainnya sama dengan nol berarti besar besarnya variabel terikat yaitu Kualitas Laporan Keuangan adalah 8,081.
- Ketika variabel Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar -0.094 atau 9,4% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel Pengendalian Internal ditingkatkan sebesar 1%, maka

Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,310 atau 31% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

- d) Ketika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,440 atau 44% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui, bahwa hubungan yang terjadi antara Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang negatif dimana ketika Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan, maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. Dan Hubungan yang terjadi antara Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang bersifat positif, dimana ketika Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan.

## **6. Uji Hipotesis**

### **a. Uji t (Uji Parsial)**

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negative, berarti variabel independen berpengaruh negative terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.21****Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,081	2,293		3,525	,001		
SIA	-,094	,129	-,121	-,727	,471	,349	2,863
PI	,310	,117	,426	2,654	,011	,379	2,642
MK	,440	,162	,439	2,716	,009	,374	2,677

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat:

- a. Pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) dalam Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,727 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika ,  $t_{hitung} <$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$ (-0,727) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_1$  ditolak artinya bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dalam Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika ,  $t_{hitung} >$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$ (2,654) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_2$  diterima, artinya bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dalam Kinerja Karyawan.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,716 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika,  $t_{hitung} >$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_3(2,716)$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_3$  diterima, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan di variabel ini merupakan variabel yang paling dominan karena nilai  $t_{hitung}$  pada variabel ini adalah yang paling besar yaitu sebesar 2,716. Dengan demikian Motivasi Kerja merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji statistik F merupakan kelayakan model/alat uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% ( $=0,05$ ).

**Tabel 4.20**

**Uji F**

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,218	3	14,739	17,198	,000(a)
	Residual	43,709	51	,857		
	Total	87,927	54			

a Predictors: (Constant), MK,PI,SIA

b Dependent Variable: KK

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,198. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya adalah signifikan. Artinya  $H_a$  diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai  $F_{hitung}$  dalam persamaan ini sebesar 17,198 adapun untuk nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah data sebanyak 55, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 maka  $F_{hitung}$  (17,198) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,79) sehingga keputusan  $H_a$  diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Informasi akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji Determinan dilakukan untuk menjelaskan ketepatan model atau mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Berikut adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

**Tabel 4.19**

### **Uji Model $R^2$**

#### **Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709(a)	,503	,474	,92577

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, SIA

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 50,3%, sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,727 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika ,  $t_{hitung} <$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$ (-0,727) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_1$  ditolak. Dalam variabel ini, koefisien regresinya negatif yang berarti bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Pengaruh Pengendalian Internal ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika ,  $t_{hitung} >$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$ (2,654) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_2$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,716 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika,  $t_{hitung} >$  dari pada  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_3(2,716)$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,007) maka keputusannya  $H_3$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan di variabel ini merupakan variabel yang paling dominan atau paling berpengaruh karena nilai  $t_{hitung}$  pada variabel ini adalah yang paling besar yaitu sebesar 2,716. Dengan demikian Motivasi Kerja merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya.

### 4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) Dan Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kualitas Laporan Keuangan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara signifikan lebih besar dari 0,05. Dan Pengendalian Internal serta Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini,  $H_4$  yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F dari ke 3 variabel *independent* yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam Kualitas Laporan Keuangan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  adalah 17,198. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ) maka kesimpulannya adalah signifikan, selain itu kita bisa membandingkan antara nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

dengan menentukan model. Jika  $F_{hitung}$  dalam persamaan ini sebesar 17,198 adapun nilai  $F_{tabel}$  dalam jumlah data sebanyak 55, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel dan variabel terikat sebanyak 1 variabel dan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,35, maka  $F_{hitung}$  ( 12,443) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,79) sehingga keputusan  $H_4$  diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dimana tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,727$  lebih kecil dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,007$ . Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesa 1 ditolak. Dalam variabel ini, koefisien regresinya negatif yang berarti bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dalam variabel ini terdapat pertanyaan dengan poin tertinggi yang mempengaruhi variabel terikat yang dijawab oleh responden dengan total poin sebesar 213 poin. Pertanyaan ini terdapat di pertanyaan poin pertama dengan bunyi “Perusahaan harus menggunakan *hardware* yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat.”

2. Pengendalian Internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dimana tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,654$  lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,007$ . Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesa 2 diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dalam variabel ini terdapat pertanyaan dengan poin tertinggi yang mempengaruhi variabel terikat yang dijawab oleh responden dengan total poin sebesar 225 poin. Pertanyaan ini terdapat di pertanyaan poin pertama dengan bunyi “Perusahaan mempunyai struktur organisasi.”

3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dimana tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,716 lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesa 3 diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dalam variabel ini terdapat pertanyaan dengan poin tertinggi yang mempengaruhi variabel terikat yang dijawab oleh responden dengan total poin sebesar 223 poin. Pertanyaan ini terdapat di pertanyaan poin pertama dengan bunyi” Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.”

4. Dari pengujian statistik menunjukkan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,198. Dasar pengambilan keputusan adalah tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa 4 diterima. Dalam hal ini, H4 yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dan juga bisa membuat suatu terobosan baru dalam penelitian selanjutnya.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengendalian Internal memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara diharapkan untuk terus menjaga dan memperhatikan pengendalian internal dalam perusahaan.

3. Mengembangkan penelitian dapat diarahkan pada eksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Tidak hanya sebatas pada variabel-variabel yang peneliti ambil untuk diteliti.
4. Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi tolak ukur selanjutnya bagi para akademisi, mahasiswa, maupun peneliti agar terus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga tercipta teori-teori baru yang menjadi pedoman dalam menentukan kualitas laporan keuangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- An-Nur, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya (Ayat Pojok Bergaris, Semarang: Asy Syifa', 1998)*
- Arens, Alvin. A, dkk. *Auditing dan pelayanan verifikasi, Edisi Kesembilan Jakarta : Indeks, 2004*
- Arikunto, Suharsimi, *Metodologi Penelitian* , Yogyakarta: Bina Aksara, 2008.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*, Sleman: CV. Budi Utama, 2018
- Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Ghania Indonesia, 2011
- Hery, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2014
- Harinaldi, *Prinsip-Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Hermawan, Asep, *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Grasindo, 2009
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program SPSS Edisi Keempat*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2014
- Laylan syafina, *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*, Medan: Febi Press
- Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Mulyadi, *Auditing, Edisi 6*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Puspita,lilis, *Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Rochmat Adi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*, Ponorogo: CV Wade Group, 2017
- Robert Kurniawan, *Analisis Regresi dasar dan Penerapannya*, Jakarta: Kencana, 2016
- Robbins. S.P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, 2006

Rai, I Gusti Agung, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, Jakarta: Salemba Empat, 2008

Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2012

Sinulingga, Sukaria, *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press, 2015

Sulianto, *Metode riset Bisnis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006

Susanto, Eko Yuli, *Sistem Informasi Otomatis*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009

Sekaran, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

Winamo. W.W, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Kedua*, Yogyakarta: STIM YKPN 2006

#### **Website :**

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linear-berganda.html>,  
*Analisis Regresi Linear Sederhana*

<b>KUESIONER PENELITIAN</b>
-----------------------------

**LAMPIRAN I****KUESIONER**

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA PADA PT. JASA RAHARJA  
CABANG SUMATERA UTARA**

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon Memberi Tanda *checklist* ( v ) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
  - b. TS = Tidak Setuju (2)
  - c. RR = Ragu-Ragu (3)
  - d. S = Setuju (4)
  - e. SS = Sangat Setuju (5)

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

2. Nama :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir : **a. D-3   b. S-1   c. S-2   d. S-3**
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :
  - a. 1 - 5 Tahun**
  - b. 6 - 10 Tahun**
  - c. 11 - 15 Tahun**
  - d. 16 - 20 Tahun**
  - e. > 20 Tahun**

7. Usia Anda Saat Ini :

- a.** < 25 Tahun
- b.** 25 - 35 Tahun
- c.** c. 36 - 45 Tahun
- d.** d. 46 - 55 Tahun
- e.** e. > 55 Tahun

VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Perusahaan harus menggunakan <i>hardware</i> yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat.					
2	Data yang diterima disalin ke dokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya.					
3	Software yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
4	Spesifikasi program yang dimiliki perusahaan harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
5	Transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.					
6	Teknologi konektivitas seperti <i>Local Area Network</i> (LAN) dan <i>Wide Area Network</i> (WAN) memudahkan sistem beroperasi dilokasi berbeda.					

VARIABEL PENGENDALIAN INTERNAL						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	<b>Lingkungan Pengendalian</b>					
1	Perusahaan mempunyai struktur organisasi.					
2	Kebijakan dan prosedur perusahaan tempat saya bekerja sangat ketat dan terkendali.					
3	Seluruh transaksi telah dicatat dengan benar sesuai dengan standar akuntansi.					
4	Seluruh transaksi yang dilakukan telah sesuai dengan sistem dan kebijakan perusahaan.					
5	Informasi yang diperoleh dan dibutuhkan relatif cepat dan akurat.					
6	Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					



<b>VARIABEL MOTIVASI KERJA</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>1</b>	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.					
<b>2</b>	Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.					
<b>3</b>	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
<b>4</b>	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.					
<b>5</b>	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
<b>6</b>	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik.					

<b>VARIABEL KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RR</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>1</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
<b>2</b>	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
<b>3</b>	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.					
<b>4</b>	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					
<b>5</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.					
<b>6</b>	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.					

## LAMPIRAN II

TABEL F, TABEL t, TABEL R<sup>2</sup>

## 1. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20

28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99

2. Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

3. Tabel  $R^2$ 

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

# LAMPIRAN IV

## Hasil Jawaban Responden

### Sistem Informasi Akuntansi (X1)

No.	Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x.1.6	Jumlah
1	Ke-1	3	4	3	4	4	4	22
2	Ke-2	3	3	4	4	3	4	21
3	Ke-3	4	4	4	3	4	3	22
4	Ke-4	4	4	4	4	4	4	24
5	Ke-5	4	4	3	4	3	3	21
6	Ke-6	3	4	3	3	4	3	20
7	Ke-7	4	4	4	4	5	4	25
8	Ke-8	4	4	4	5	5	4	26
9	Ke-9	4	4	4	4	3	4	23
10	Ke-10	5	5	5	4	4	4	27
11	Ke-11	4	4	4	4	4	4	24
12	Ke-12	4	4	4	4	3	4	23
13	Ke-13	5	5	5	4	4	5	28
14	Ke-14	4	4	4	4	4	4	24
15	Ke-15	4	3	4	3	3	4	21
16	Ke-16	4	4	4	4	5	4	25
17	Ke-17	3	4	3	4	4	4	22
18	Ke-18	4	4	3	3	4	3	21
19	Ke-19	4	3	4	4	4	3	22
20	Ke-20	4	4	3	4	4	4	23
21	Ke-21	4	3	2	3	2	4	18
22	Ke-22	4	3	4	4	3	4	22
23	Ke-23	4	4	4	4	4	4	24

24	Ke-24	4	3	4	3	4	4	22
25	Ke-25	4	4	3	4	4	4	23
26	Ke-26	3	4	4	4	3	4	22
27	Ke-27	4	3	4	4	4	4	23
28	Ke-28	4	4	4	4	4	4	24
29	Ke-29	3	3	4	4	4	4	22
30	Ke-30	4	3	4	4	4	4	23
31	Ke-31	4	3	4	4	3	4	22
32	Ke-32	3	3	4	4	5	4	23
33	Ke-33	4	4	4	4	4	4	24
34	Ke-34	4	4	4	3	4	4	23
35	Ke-35	4	4	4	4	4	4	24
36	Ke-36	4	4	3	4	4	4	23
37	Ke-37	4	4	4	4	4	4	24
38	Ke-38	4	3	4	4	4	4	23
39	Ke-39	4	4	4	4	4	4	24
40	Ke-40	4	4	4	3	4	4	23
41	Ke-41	4	4	4	4	4	4	24
42	Ke-42	4	4	3	4	4	4	23
43	Ke-43	3	3	4	4	3	4	21
44	Ke-44	4	4	3	4	3	4	22
45	Ke-45	4	3	4	4	3	3	21
46	Ke-46	3	4	4	3	4	4	22
47	Ke-47	4	4	4	3	3	3	21
48	Ke-48	4	4	3	4	4	4	23
49	Ke-49	4	4	3	4	4	3	22
50	Ke-50	4	4	3	4	4	4	23



51	Ke-51	4	3	4	4	3	3	21
52	Ke-52	4	3	4	4	4	4	23
53	Ke-53	4	3	4	4	4	3	22
54	Ke-54	4	3	4	4	4	4	23
55	Ke-55	4	3	4	4	3	3	21
Total		213	203	207	211	208	210	

Pengendalian Internal (X2)

No.	Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x.2.6	Jumlah
1	Ke-1	4	3	4	4	5	4	24
2	Ke-2	4	3	4	4	3	4	22
3	Ke-3	4	4	4	3	4	4	23
4	Ke-4	4	3	4	4	5	4	24
5	Ke-5	4	4	4	4	4	3	23
6	Ke-6	4	4	3	3	3	4	21
7	Ke-7	5	4	4	4	4	4	25
8	Ke-8	5	5	4	5	4	4	27
9	Ke-9	4	4	4	4	4	4	24
10	Ke-10	5	4	4	4	5	4	26
11	Ke-11	4	4	4	4	5	4	25
12	Ke-12	4	3	4	4	4	4	23
13	Ke-13	5	4	4	4	4	4	25
14	Ke-14	4	4	4	4	3	4	23
15	Ke-15	4	3	4	3	3	4	21
16	Ke-16	5	4	4	4	4	4	25
17	Ke-17	4	3	4	4	3	4	22
18	Ke-18	4	4	3	3	3	3	20

19	Ke-19	4	3	4	4	4	4	23
20	Ke-20	4	4	4	4	4	4	24
21	Ke-21	4	3	2	3	3	2	17
22	Ke-22	4	3	4	4	4	4	23
23	Ke-23	4	4	4	4	4	4	24
24	Ke-24	4	3	2	3	4	4	20
25	Ke-25	4	4	4	4	4	4	24
26	Ke-26	4	4	3	4	4	4	23
27	Ke-27	4	4	4	4	4	4	24
28	Ke-28	4	3	4	4	5	4	24
29	Ke-29	4	3	4	4	4	3	22
30	Ke-30	4	3	4	4	4	3	22
31	Ke-31	4	3	4	4	3	3	21
32	Ke-32	4	4	4	4	4	4	24
33	Ke-33	4	4	4	4	4	4	24
34	Ke-34	4	3	4	3	3	4	21
35	Ke-35	4	3	4	4	4	4	23
36	Ke-36	4	4	4	4	3	4	23
37	Ke-37	4	4	4	4	4	4	24
38	Ke-38	4	3	4	4	4	3	22
39	Ke-39	4	4	4	4	4	4	24
40	Ke-40	4	3	4	3	4	3	21
41	Ke-41	4	3	4	4	4	4	23
42	Ke-42	4	3	4	4	4	4	23
43	Ke-43	4	3	4	4	3	3	21
44	Ke-44	4	4	4	4	3	4	23
45	Ke-45	4	3	3	4	3	4	21

46	Ke-46	4	3	3	3	4	4	21
47	Ke-47	4	3	3	3	4	3	20
48	Ke-48	4	3	4	4	4	4	23
49	Ke-49	4	4	3	4	4	3	22
50	Ke-50	4	3	4	4	4	4	23
51	Ke-51	4	4	4	4	4	4	24
52	Ke-52	4	4	4	4	4	4	24
53	Ke-53	4	4	4	4	4	4	24
54	Ke-54	4	5	4	4	5	4	26
55	Ke-55	4	3	4	4	4	4	23
Total		225	195	209	211	213	208	

#### Motivasi Kerja (X3)

No.	Responden	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x.3.6	Jumlah
1	Ke-1	4	4	3	5	4	4	24
2	Ke-2	4	4	3	4	4	3	22
3	Ke-3	4	4	3	4	4	4	23
4	Ke-4	4	4	3	5	4	4	24
5	Ke-5	4	4	3	4	4	4	23
6	Ke-6	4	3	4	4	4	3	22
7	Ke-7	5	4	3	4	4	4	24
8	Ke-8	4	5	4	5	4	4	26
9	Ke-9	4	4	4	4	4	4	24
10	Ke-10	5	4	4	4	5	4	26
11	Ke-11	4	4	4	4	4	4	24
12	Ke-12	4	4	4	4	4	3	23
13	Ke-13	5	4	5	3	4	4	25

14	Ke-14	4	4	4	4	4	4	24
15	Ke-15	4	3	3	3	3	4	20
16	Ke-16	5	4	4	4	4	4	25
17	Ke-17	4	3	4	4	3	4	22
18	Ke-18	4	3	4	4	3	3	21
19	Ke-19	4	3	4	4	3	4	22
20	Ke-20	4	4	3	4	4	4	23
21	Ke-21	4	4	3	3	3	4	21
22	Ke-22	4	4	3	4	4	4	23
23	Ke-23	4	4	4	4	4	4	24
24	Ke-24	4	4	3	4	3	4	22
25	Ke-25	4	3	4	4	4	4	23
26	Ke-26	4	4	4	4	3	3	22
27	Ke-27	4	4	3	5	4	4	24
28	Ke-28	4	4	4	4	5	4	25
29	Ke-29	4	4	4	3	3	4	22
30	Ke-30	4	4	4	4	4	4	24
31	Ke-31	4	4	4	3	4	4	23
32	Ke-32	4	4	4	4	4	4	24
33	Ke-33	4	4	5	4	4	4	25
34	Ke-34	4	4	3	4	4	3	22
35	Ke-35	4	4	4	3	4	4	23
36	Ke-36	4	4	3	4	3	4	22
37	Ke-37	4	4	3	5	3	4	23
38	Ke-38	4	4	3	4	3	4	22
39	Ke-39	4	3	4	4	4	4	23
40	Ke-40	3	4	3	4	4	4	22

41	Ke-41	4	5	4	4	3	4	24
42	Ke-42	4	4	3	4	4	4	23
43	Ke-43	4	4	3	4	4	3	22
44	Ke-44	4	4	3	4	4	4	23
45	Ke-45	4	4	4	3	3	4	22
46	Ke-46	4	4	4	4	4	4	24
47	Ke-47	4	3	4	3	4	4	22
48	Ke-48	4	4	4	4	4	4	24
49	Ke-49	4	4	4	4	3	4	23
50	Ke-50	4	4	4	4	4	4	24
51	Ke-51	4	3	3	4	4	4	22
52	Ke-52	4	4	4	3	4	4	23
53	Ke-53	4	4	4	3	3	3	21
54	Ke-54	4	5	4	4	4	4	25
55	Ke-55	4	4	4	3	4	4	23
Total		223	214	201	214	207	212	

#### Kinerja Karyawan (Y)

No.	Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Jumlah
1	Ke-1	4	3	4	4	5	4	24
2	Ke-2	4	3	4	4	4	4	23
3	Ke-3	4	4	4	4	4	4	24
4	Ke-4	4	4	5	4	4	4	25
5	Ke-5	4	4	3	4	4	4	23
6	Ke-6	4	3	4	4	4	3	22
7	Ke-7	4	3	4	4	5	4	24
8	Ke-8	4	4	4	4	5	4	25

9	Ke-9	5	3	4	4	4	3	23
10	Ke-10	4	4	4	4	5	4	25
11	Ke-11	5	4	3	4	3	4	23
12	Ke-12	4	4	4	3	4	3	22
13	Ke-13	4	4	3	4	5	4	24
14	Ke-14	4	4	4	4	4	3	23
15	Ke-15	4	3	4	4	3	4	22
16	Ke-16	4	4	4	4	4	4	24
17	Ke-17	3	4	3	4	4	4	22
18	Ke-18	4	3	4	4	3	3	21
19	Ke-19	4	4	4	4	4	5	25
20	Ke-20	4	5	4	4	4	5	26
21	Ke-21	4	3	4	3	4	3	21
22	Ke-22	3	4	4	4	4	4	23
23	Ke-23	4	4	4	4	4	4	24
24	Ke-24	4	4	3	3	4	4	22
25	Ke-25	4	3	4	4	4	4	23
26	Ke-26	4	4	3	3	4	4	22
27	Ke-27	4	3	3	4	5	4	23
28	Ke-28	4	3	4	4	5	4	24
29	Ke-29	4	3	4	3	3	3	20
30	Ke-30	4	4	4	3	4	4	23
31	Ke-31	4	4	4	4	3	3	22
32	Ke-32	4	4	4	4	3	4	23
33	Ke-33	5	4	4	4	4	4	25
34	Ke-34	4	4	4	3	4	3	22
35	Ke-35	3	4	4	4	4	4	23

36	Ke-36	4	3	3	4	4	3	21
37	Ke-37	5	4	4	4	4	3	24
38	Ke-38	4	4	4	4	3	4	23
39	Ke-39	4	4	4	4	4	4	24
40	Ke-40	4	4	4	4	3	4	23
41	Ke-41	5	4	4	3	4	4	24
42	Ke-42	4	4	4	4	3	4	23
43	Ke-43	4	3	4	4	3	4	22
44	Ke-44	4	3	4	4	4	4	23
45	Ke-45	4	4	4	4	3	3	22
46	Ke-46	4	3	4	4	4	4	23
47	Ke-47	4	4	4	3	3	4	22
48	Ke-48	5	5	4	3	4	5	26
49	Ke-49	4	5	4	4	4	3	24
50	Ke-50	5	4	4	4	4	4	25
51	Ke-51	4	4	4	4	4	3	23
52	Ke-52	4	4	4	4	4	4	24
53	Ke-53	4	3	4	4	4	4	23
54	Ke-54	5	4	4	4	4	4	25
55	Ke-55	4	4	5	4	4	3	24
Total		225	206	214	210	215	208	

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. Identitas Pribadi**

1. Nama : Muhammad Rizki
2. NIM : 52153025
3. Tpt/Tgl.Lahir : Medan/04 Juli 1997
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Bandar Setia Gg. Rukun Kec Percut Sei Tuan

### **II. Riwayat Pendidikan**

1. Tamatan SD Negeri 107415 Berijazah 2009
2. Tamatan SMP N 1 Batang Kuis Berijazah 2012
3. Tamatan MAN 1 Medan Berijazah 2015
4. Tamatan S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2019

### **III. Riwayat Organisasi**

1. Anggota Departemen Kaderisasi KSEI Universal Islamic Economics UIN SU priode 2016/2017
2. Wakil Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat FEBI UIN SU priode 2017/2018
3. Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah priode 2017/2018
4. Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah priode 2018/2019
5. Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Medan priode 2019/2020